ÉVALUATION DU PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DES CÉGEPS

RÉSUMÉ DU RAPPORT ET RECOMMANDATIONS

Québec

ÉVALUATION DU PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL DES PROFESSIONNELLES ET DES PROFESSIONNELS DES CÉGEPS

RÉSUMÉ DU RAPPORT ET RECOMMANDATIONS

AVRIL 1989

Direction générale de l'enseignement collégial

90-01877/

Recherche et rédaction

Gilbert Rousseau

© Gouvernement du Québec 1989

Dépôt légal : deuxième trimestre 1989
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-19768-2 (édition complète)
2-550-19769-0 (rapport de recherche)
2-550-19769-4 (résumé du rapport et recommandations)

TABLE DES MATIERES

PRÉSENTATION 1

1 MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUETE 1

2 DONNÉES SUR LES GROUPES CONSULTÉS 2

3 PERSONNEL PROFESSIONNEL ET PERFECTIONNEMENT 3

4 DONNÉES SUR LES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT 4

5 REGLES ADMINISTRATIVES DU PROGRAMME PROVINCIAL 5

6 OBSTACLES AU PERFECTIONNEMENT 6

7 PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL 7

CONCLUSION 8

RECOMMANDATIONS 13
PRÉSENTATION 13
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES 14
RECOMMANDATIONS SUR DES POINTS PRÉCIS 16

PRÉSENTATION

Ce document résume les résultats d'une recherche effectuée au cours de l'année scolaire 1988-1989 dans le réseau collégial dont l'objectif était de procéder à l'évaluation du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps. Plus précisément le mandat de recherche spécifiait que le rapport devait faire état:

1) de la pertinence des objectifs et de la structure du Programme;

2) du degré de satisfaction des participantes et des participants au Programme et de celle des administrateurs des cégeps;

3) de l'impact pour le réseau du perfectionnement des professionnelles et des professionnels des cégeps réalisé dans le cadre de ce Programme;

4) des forces et des faiblesses du processus de formulation des projets;

5) des modifications à apporter aux objectifs et à la structure du Programme afin de répondre de façon optimale aux besoins.

1 MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Les données pertinentes à la réalisation du mandat ont été recueillies principalement à partir d'un sondage dans le réseau collégial auprès de trois groupes cibles: les représentantes et les représentants au comité local, les responsables de projet et enfin, les cadres qui siègent au comité local de perfectionnement dans les collèges. La cueillette des données a été effectuée à partir de deux questionnaires qui comprenaient des questions fermées et des questions ouvertes. Les renseignements recueillis concernent spécifiquement trois aspects du Programme de perfectionnement provincial soit: 1) le perfectionnement dans les collèges et la phase de l'élaboration des projets de perfectionnement; 2) la phase de la réalisation des activités de perfectionnement de même que les retombées de celles-ci dans le milieu; 3) les règles et le mode de fonctionnement du Programme. Nous avons également puisé à d'autres sources pour compléter les données de l'enquête. Nous avons notamment réalisé quatre entrevues auprès de membres du Comité consultatif paritaire de perfectionnement des professionnels (CCPPP).

Le questionnaire adressé aux membres du personnel professionnel compte cent questions, celui adressé aux cadres en compte pour sa part quarante-huit. Les questionnaires furent expédiés par la poste dans chacun des cégeps le lundi 30 octobre 1988. Trois rappels ont été faits par la suite, dont un rappel téléphonique auprès des membres du personnel professionnel concerné par le sondage.

L'échantillon initial du personnel professionnel comptait cent trente et une personnes. Le taux de réponse a été de 60,5% (72/119 = 60,5%). Ce taux est calculé sur la base des renseignements obtenus lors du rappel téléphonique auprès du personnel professionnel dans les cégeps. Nous avons été obligé de corriger l'échantillon original pour les raisons suivantes. Nous en avons exclu neuf personnes parce qu'elles n'étaient plus à l'emploi d'un collège et trois autres parce qu'elles étaient en congé jusqu'au trimestre d'hiver 1989, ce qui ramène donc à cent dix-neuf le nombre de personnes susceptibles d'être concernées par le sondage.

Par ailleurs, six personnes ont précisé qu'elles ne rempliraient pas le questionnaire parce qu'elles le trouvainet trop long et qu'elles ne disposaient pas du temps nécessaire pour accomplir cette tâche. Enfin, dans dix cégeps, les personnes concernées se sont entendues pour ne remplir qu'un seul exemplaire du questionnaire. Les réponses données réflètent donc, dans chacun de ces cas, les opinions de deux personnes ou plus.

L'échantillon initial du personnel cadre comptait quatre-vingt-dix personnes. Le taux de réponse a été de 55,5% (50/90 = 55,5%). Il s'est avéré cependant plus difficile d'envoyer directement le questionnaire aux cadres qui siègent au comité paritaire dans les collèges parce que nous ne disposions pas, comme c'était le cas pour le personnel professionnel, de la liste des noms de ces personnes. Aussi, pour contourner cette difficulté, nous avons adressé la correspondance au service des ressources humaines des collèges auxquels nous demandions de la remettre aux cadres concernés par l'enquête. Selon les renseignements recueillis, lors du rappel téléphonique, il appert que dans un certain nombre de cégeps les deux cadres se sont entendus pour ne remplir qu'un exemplaire du questionnaire. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure de préciser le nombre de cégeps où cela s'est effectivement produit.

Le logiciel ENQUETE a servi à la mise en forme des questionnaires et à la saisie des réponses. Le traitement des données quantitatives a été réalisé à l'aide du logiciel SPSS/PC (Statistical Package for Social Science). Les données qualitatives ont pour leur part été analysées à l'aide des différentes techniques de l'analyse de contenu.

2 DONNÉES SUR LES GROUPES CONSULTÉS

Le personnel professionnel fait partie de quarante et un collèges du réseau. Signalons qu'au trimestre d'automne 1988, le collège Héritage n'avait pas encore mis sur pied le comité paritaire local de perfectionnement. Il n'y avait donc pas de représentante ou de représentant au comité local de perfectionnement dans ce cégep.

Des soixante-douze personnes ayant rempli le questionnaire, cinquante ont répondu à titre de représentante ou de représentant au comité local de perfectionnement. De ces cinquante personnes, trois y ont siégé par le passé et quarante-sept y siégaient au trimestre d'automne 1988. Par ailleurs, de ces soixante-douze personnes, trente-six ont soumis, au cours de la période

s'échelonnant du trimestre d'automne 1986 à celui de l'été 1988, au moins un projet pour fins de subvention dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps.

Les cinquante cadres ayant répondu au questionnaire font partie de trente-sept cégeps.

3 PERSONNEL PROFESSIONNEL ET PERFECTIONNEMENT

Les soixante-douze professionnelles et professionnels ayant répondu au questionnaire ont, au cours des trois dernières années, participé à des activités de perfectionnement individuel dans une proportion de sept sur dix et, dans le cadre du Programme provincial de perfectionnement, à des activités de perfectionnement collectif dans une proportion de quatre sur dix. Ce taux élevé de participation à des activités de perfectionnement montre l'importance que le personnel professionnel accorde à cet aspect de leur travail.

Le Programme de perfectionnement provincial semble assez bien connu par les membres du personnel professionnel des cégeps. Ce fait résulte probablement d'une large diffusion dans les cégeps de la documentation publiée par la Direction des affaires éducatives décrivant ce programme de perfectionnement. Toutefois, il y a place pour amélioration puisque des commentaires formulés par des représentantes et des représentants au comité local donnent à penser que, dans certains cégeps, le Programme provincial est moins bien connu. Quant à la diffusion de la documentation, de manière générale, c'est la direction des ressources humaines ou les membres du comité local de perfectionnement qui se chargent de cette tâche.

Environ deux collèges sur trois ont une politique en matière de perfectionnement de leur personnel professionnel alors qu'un sur deux s'est donné des priorités en ce domaine. Les besoins en perfectionnement ne sont pas nécessairement connus pour autant. En effet, dans un cégep sur trois, les membres du personnel professionnel qui ont répondu au sondage ont indiqué que l'évaluation des besoins en perfectionnement a été fait au cours des trois dernières années. Par ailleurs, dans les cégeps où cela n'a pas été fait, trois membres des personnels professionnel et cadre sur quatre pensent qu'il serait nécessaire de procéder à cette évaluation au cours de 1988-1989. De plus, selon ceux de ces deux groupes qui ont répondu au questionnaire, les ressources financières et humaines limitées constituent cependant un obstacle important à la réalisation de cette évaluation. Le perfectionnement du personnel professionnel est-il important pour les "collèges" et ceux-ci prennent-ils des mesures concrètes pour le favoriser? Le personnel professionnel et le personnel cadre diffèrent d'avis sur ces deux questions. Les premiers pensent que les cégeps accordent peu d'importance au perfectionnement de leur personnel professionnel et qu'en conséquence ils prennent peu de mesures concrètes pour le favoriser. Les membres du personnel cadre pensent au contraire que les cégeps accordent de l'importance au perfectionnement et que des mesures concrètes sont prises dans le but de le favoriser. Par contre, les deux groupes expriment dans des proportions

équivalentes l'avis que la responsabilité des mesures à prendre en vue de favoriser le perfectionnement du personnel professionnel relève aussi bien du personnel professionnel que du cégep.

4 DONNÉES SUR LES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

Des soixante-douze personnes ayant répondu au questionnaire chez le personnel professionnel, trente-six ont été responsable de projet au cours des trimestres s'échelonnant de l'automne 1986 à celui-ci de l'été 1988. Seulement deux personnes ont vu leurs projets refusés et non subventionnés parce qu'elles les avaient soumis après la date limite. Huit fois sur dix, l'activité de perfectionnement s'est déroulée dans un cégep. Par ailleurs, une activité de perfectionnement sur deux regroupait du personnel professionnel d'un seul cégep et quatre sur dix, du personnel professionnel de deux à dix-sept cégeps. Les activités, dans une proportion de six sur dix, regroupaient des membres du personnel professionnel d'un seul corps d'emploi d'un seul cégep, et dans une proportion de trois sur dix, des membres du personnel professionnel de plusieurs corps d'emploi de plusieurs cégeps, et enfin dans une proportion d'un sur dix, des membres du personnel professionnel d'un corps d'emploi de plusieurs cégeps.

Lorsque vient le temps d'élaborer un projet de perfectionnement et d'effectuer une demande de subvention dans le cadre du Programme provincial, les responsables de projet font en premier lieu appel à des collègues de travail ou aux membres du comité local de perfectionnement pour obtenir de l'aide. En ce qui a trait à l'aide reçue du cégep, elle est davantage technique, comme par exemple l'utilisation des services de secrétariat. De manière générale les responsables de projet considèrent l'aide reçue comme très satisfaisante.

En ce qui a trait au processus de sélection des projets, à peine plus d'un responsable de projet sur trois la connaissait au moment de soumettre sa demande à la Direction des affaires éducatives. Par contre, plus de neuf personnes sur dix trouvent ce processus de sélection "très satisfaisant" ou "satisfaisant". On affiche un degré de satisfaction tout aussi élevé à l'endroit du processus administratif pour effectuer une demande de subvention.

Il arrive que les cégeps apportent leur aide à la réalisation des projets de perfectionnement. Elle se manifeste le plus souvent, selon les commentaires formulés par les responsables de projet, sous forme d'une libération du personnel professionnel durant leurs heures de travail. Elle se manifeste également par une participation financière ou tout simplement par l'intérêt que le "cégep" porte au projet.

La presque totalité des responsables de projet ayant participé au sondage affichent un taux de satisfaction très élevé en ce qui a trait au degré d'atteinte des objectifs visés par leur projet de perfectionnement. Quant à l'évaluation du déroulement de l'activité de perfectionnement, elle est faite pour trois projets sur quatre bien que celle-ci ne fasse pas nécessairement

l'objet d'un compte rendu formel. Ils ont exprimé l'avis que cette évaluation doit être faite par l'ensemble des participantes et des participants à l'activité de perfectionnement.

Plus de neuf responsables de projet sur dix trouvent "très satisfaisant" ou "satisfaisant" les savoirs et les savoir-faire acquis au cours de leur activité de perfectionnement. Il semble que la diffusion des acquis de ces sessions de perfectionnement se fasse principalement sous la forme d'échanges avec les collègues de travail et très peu sous la forme de rapport écrit. Ces savoirs et savoir-faire sont généralement mis en application, bien que trois personnes sur dix déclarent n'avoir pu le faire que partiellement. En ce qui a trait au degré de satisfaction quant au transfert dans le milieu de travail des savoirs et des savoir-faire nouveaux, environ trois personnes sur dix, tant chez le personnel cadre que chez le personnel professionnel, le trouvent "plus ou moins satisfaisant". Une majorité toutefois affiche un degré de satisfaction élevé.

Une forte majorité des responsables de projet sont d'avis que le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps est efficace et leur permet d'atteindre leurs objectifs de perfectionnement. En effet, une proportion égale ou supérieure à trois sur quatre des responsables de projet le considèrent comme étant "très efficace" ou "efficace": grâce à lui, ils peuvent mettre à jours leurs savoirs et leurs savoir-faire sur des objets relatifs à leur rôle professionnel dans leur cégep, améliorer l'efficacité de leur pratique professionnelle et répondre à leurs besoins en perfectionnement.

Une des conséquences des activités de perfectionnement est de faire prendre conscience au personnel professionnel de l'existence d'autres besoins en perfectionnement. Ces besoins, les responsables de projet les découvrent d'abord pour eux-mêmes et ensuite les font connaître à leurs collègues de travail. À ce sujet, plus de neuf responsables de projet sur dix se montrent "très intéressés" ou "intéressés" à participer à une nouvelle activité de perfectionnement dans le cadre du Programme de perfectionnement provincial.

5 REGLES ADMINISTRATIVES DU PROGRAMME PROVINCIAL

La question des règles de financement des activités de perfectionnement est au centre des préoccupations des personnes concernées par ce dossier. Dans l'un et l'autre des questionnaires, sept questions étaient consacrées à ce thème dont quatre étaient des questions ouvertes. Les nombreux commentaires formulés par les personnes ayant participé au sondage constituent, selon nous, une indication de l'importance accordée à cet aspect du Programme de perfectionnement du personnel professionnel.

L'analyse des données quantitatives et qualitatives met en évidence une grande insatisfaction quant aux montants alloués pour la rémunération des personnes-ressources et pour le remboursement de leurs frais de séjour (logement et repas). La majoration souhaitée ferait passer le montant alloué

pour la rémunération des personnes-ressources de 450$ à un minimum de 600$ par jour. Pour leur part, les frais de séjour seraient portés à des montants de l'ordre de 120$ par jour pour les régions métropolitaines de Hull, Montréal et Québec et de 105$ par jour pour les autres régions du Québec. Par ailleurs, dans leurs commentaires, les personnes ayant répondu au questionnaire souhaitent que le Programme soit ouvert afin de permettre, d'une part, le remboursement des frais de déplacement et de séjour des participantes et des participants aux activités de perfectionnement et de rendre, d'autre part, admissibles de nouvelles catégories de frais. Mentionnons à titre d'exemple les frais reliés à l'élaboration d'un projet tels que les frais de poste, d'appels interurbains, etc. On souhaite également plus de souplesse et d'ouverture du Programme en ce qui a trait aux types de perfectionnement admissibles.

La procédure de remboursement fait l'objet de certaines critiques. Les délais pour le paiement des frais autorisés sont trop longs. On parle donc de simplifier la procédure afin qu'elle permette aux personnes-ressources d'être rémunérées et remboursées au moment de l'activité de perfectionnement. Pour y arriver, on propose que la certification de crédits soit émise en même temps que l'avis officiel d'acceptation du projet.

6 OBSTACLES AU PERFECTIONNEMENT

Les difficultés vécues par les membres du personnel professionnel du réseau ont trait, d'une part, au mode de fonctionnement du Programme de perfectionnement provincial, et d'autre part, aux conditions entourant le perfectionnement du personnel professionnel dans les cégeps.

Les difficultées reliées au Programme de perfectionnement provincial sont triples. Premièrement, l'application des règles de financement et de la norme de quinze personnes ne réflètent pas nécessairement la diversité des situations vécues par le personnel professionnel des collèges; deuxièmement, la non-admissibilité dans le cadre du Programme provincial des frais de déplacement et de séjour des participantes et des participants et, troisièmement, la non-admissibilité dans le cadre du Programme provincial de formes différentes d'activités de perfectionnement, notamment le perfectionnement individuel.

Les difficultés reliées aux conditions entourant le perfectionnement du personnel professionnel sont de trois ordres. Le premier type de difficultés vient du fait que le personnel professionnel ne dispose pas du "temps" nécessaire pour élaborer ou organiser des activités de perfectionnement ou pour y participer. En effet, le personnel professionnel fait état de l'impact négatif de sa trop grande charge de travail sur l'un et l'autre de ces aspects. Afin de permettre au personnel professionnel d'avoir plus de disponibilité soit pour élaborer ou organiser des activités de perfectionnement soit pour y participer, on suggère l'injection de ressources financières dans le réseau des cégeps au chapitre du perfectionnement. Le deuxième type de difficultés tient aux contraintes reliées à ce que nous avons

appelé l'isolement professionnel. En effet, le personnel professionnel qui est en nombre restreint dans son corps d'emploi rencontre davantage de difficulté que leurs homologues appartenant à des corps d'emploi où l'effectif du personnel est plus grand et pour lesquels, dans certains cas, il existe des associations provinciales. Des mesures donc visant à le renseigner, à favoriser les échanges entre les membres de ces corps d'emploi sur des questions relatives au perfectionnement, etc., contribueraient à lui rendre le Programme de perfectionnement provincial plus accessible. Le troisième type de difficultés rencontrées par les membres du personnel professionnel a trait au manque d'information sur les activités de perfectionnement possibles et sur les personnes-ressources. Il s'agit donc d'une information facilitant l'accessibilité aux activités de perfectionnement. Ces données seraient particulièrement utiles aux représentantes et aux représentants au comité local pour informer et animer leur milieu sur les questions relatives au perfectionnement.

Les difficultés dont on vient de parler sont évidemment vécues à des degrés divers par le personnel professionnel des cégeps du réseau. Ainsi, le personnel professionnel des cégeps de petite et de moyenne importance, de même que ceux des régions éloignés des centres urbains de Montréal et de Québec, font davantage face à des situations contraignantes que leurs collègues des grands cégeps des régions métropolitaines. D'une part, dans les cégeps de moindre importance, les ressources financières sont souvent plus limitées et, d'autre part, le facteur de l'éloignement rend plus intense les difficultés qui y sont vécues. En outre, le personnel professionnel des régions éloignées n'a pas aussi facilement accès à de l'information sur les questions relatives au perfectionnement.

7 PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT PROVINCIAL

Les groupes ayant répondu au questionnaire ont des degrés de satisfaction divers en ce qui a trait au Programme provincial comme moyen de perfectionnement du personnel professionnel. Ainsi, environ deux membres sur trois du personnel professionnel et un membre sur deux du personnel cadre le trouvent "satisfaisant ou très satisfaisant". En général, considèrent-ils que le perfectionnement collectif est un mode de perfectionnement aussi nécessaire que celui du perfectionnement individuel? Oui, répondent près de huit membres sur dix de ces deux groupes. Si on leur demande précisément si le Programme de perfectionnement provincial est nécessaire, neuf membres sur dix du personnel professionnel considèrent ce programme comme "très nécessaire ou nécessaire", alors que trois membres sur quatre du personnel cadre sont du même avis.

CONCLUSION

Au terme de l'analyse des points forts et des points faibles du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps, quelques éléments ressortent clairement. Soulignons en premier lieu l'intérêt marqué des personnels professionnel et cadre pour les questions relatives au perfectionnement du personnel professionnel. Il ressort également que le mode de perfectionnement collectif s'avère tout aussi nécessaire que le mode de perfectionnement individuel et qu'en conséquence les mesures correctives proposées visent à l'amélioration de l'accessibilité à l'un et l'autre. En ce qui a trait au Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps une majorité des deux groupes de personnel, pas très forte il est vrai et surtout chez le personnel cadre, le trouve satisfaisant. Quant à la nécessité du Programme provincial, il n'y a pas d'ambiguité possible puisqu'une forte majorité de personnes, plus particulièrement chez le personnel professionnel, le trouve utile et nécessaire. Utile, parce qu'il est un moyen efficace pour combler certains besoins en matière de perfectionnement du personnel professionnel. Nécessaire, parce que non seulement il donne accès à des ressources financières, mais surtout parce qu'il introduit la dimension collective du perfectionnement et permet de cerner la problématique relative au perfectionnement.

L'accessibilité au Programme provincial, et de manière générale on pourrait dire au perfectionnement, ne constitue pas un acquis pour tous les membres du personnel professionnel des cégeps. En effet, certains obstacles en limitent l'accès comme par exemple, l'isolement professionnel qui constitue un obstacle majeur en empêchant les membres du personnel professionnel de certains corps d'emploi de participer au Programme provincial. En outre, la situation particulière des cégeps situés dans les régions périphériques des grands centres urbains (mentionnons à titre d'exemples leur isolement relatif, leur éloignement, leur effectif professionnel réduit) ajoute aux difficultés rencontrées par les professionnelles et les professionnels de ces cégeps dans leurs efforts pour participer à des activités de perfectionnement collectif. Rappelons que les personnes-ressources, les maisons d'enseignement spécialisé, les universités, etc., se concentrent dans les grandes régions métropolitaines de Québec et de Montréal. Au chapitre des obstacles à l'accessibilité aux activités de perfectionnement, il faut également mentionner la charge de travail du personnel professionnel qui a été mentionnée par le personnel professionnel comme étant un obstacle non seulement à l'élaboration et à l'organisation de projet de perfectionnement, mais aussi comme étant un obstacle à la participation à des activités de perfectionnement. À ce sujet, il faut en effet comprendre qu'élaborer ou organiser des activités de perfectionnement et y participer exigent du temps. Or, dans la mesure où le perfectionnement du personnel professionnel ne fait pas partie intégrante de leur charge de travail, les professionnelles et les professionnels éprouvent alors de la difficulté à dégager du temps libre pour élaborer ou organiser des activités de perfectionnement et y participer. En outre, les horaires de travail dits incompatibles c'est-à-dire ne prévoyant pas de moments communs de libération du personnel professionnel ne facilitent pas leur tâche lorsqu'il s'agit de planifier une activité de perfectionnement collectif regroupant

plusieurs corps d'emploi dans un cégep par exemple. Des mesures correctives donc devraient être prises pour faciliter l'accessibilité du personnel professionnel à des activités de perfectionnement, spécialement à celles offertes dans le cadre du Programme provincial.

D'autres obstacles limitent l'accessibilité au Programme provincial. Ceux-ci sont liés à son mode de fonctionnement, notamment à ses règles administratives et à ses critères d'admissibilité des projets. En ce qui concerne les règles de financement, il se dégage un consensus chez les personnels professionnel et cadre sur la nécessité d'augmenter les barèmes relatifs à la rémunération des personnes-ressources et au remboursement de leurs frais de séjour. Quant à la procédure de remboursement des frais autorisés, si elle semble satisfaire une majorité de personnes, il s'en trouve également pour souhaiter une simplification de cette procédure et surtout une réduction des délais de remboursement. Sur ce dernier point, on fait valoir que les personnes-ressources n'ont pas à subir les conséquences des délais reliés à la procédure administrative de remboursement des frais autorisés utilisée par la Direction générale de l'enseignement collégial. En ce qui a trait aux règles de financement, on souhaite également une plus grande ouverture du Programme, notamment en autorisant le remboursement des frais de déplacement et de séjour des participantes et des participants, de même que le remboursement de certains frais reliés à l'organisation d'une activité de perfectionnement. De telles mesures bénéficieraient bien sûr davantage aux membres du personnel professionnel des cégeps éloignés des grands centres urbains. Au chapitre des critères d'admissibilité des projets, la norme de quinze personnes, même si elle a été appliquée avec souplesse, ne satisfait pas tout le monde et elle ne répond surtout pas adéquatement à la diversité des situations rencontrées dans les cégeps.

RECOMMANDATIONS DU RAPPORT

RECOMMANDATIONS

PRÉSENTATION

Les recommandations formulées dans cette section découlent de l'analyse des données de l'enquête auprès du personnel cadre et du personnel professionnel des cégeps. Ces recommandations visent, d'une part, à améliorer l'efficacité du Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps et visent, d'autre part, à préciser, sinon à redéfinir, les aspects du Programme qui ne répondent pas adéquatement aux attentes du personnel professionnel des cégeps.

Les recommandations générales sont faites pour le Programme provincial en tant que tel et pour l'ensemble de son contenu, alors que les recommandations sur des points précis le sont pour des aspects particuliers de celui-ci.

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Recommandation 1

Que le Programme de perfectionnement provincial des professionnelles et des professionnels des cégeps soit maintenu.

Recommandation 2

Que les objectifs du Programme de perfectionnement provincial soit révisés dans le but de permettre une gamme plus étendue d'activités de perfectionnement, notamment en rendant admissibles des activités de formation donnant droit à des unités et des activités de perfectionnement individuel tels que des colloques ou des congrès.

REGLES DE FINANCEMENT

Frais encourus par les participantes et les participants

Recommandation 3

Que les règles de financement du Programme de perfectionnement provincial soient modifiées afin de rendre admissibles à un remboursement les frais de déplacement et les frais de séjour (logement et repas) des participantes et des participants, surtout pour le personnel professionnel des régions éloignées des centres urbains.

Autres types de frais

Recommandation 4

Que les règles de financement du Programme de perfectionnement provincial soient modifiées afin de rendre admissibles à un remboursement les catégories de frais suivants:

1) les frais liés à l'élaboration et à l'organisation d'un projet, comme par exemple les frais d'appels interurbains, les frais de correspondance, etc.

2) les frais de matériels spécialisés lorsque ceux-ci sont indispensables à la réalisation de l'activité de perfectionnement, tels que des cassettes, des disquettes, etc.

AUTRES REGLES

Recommandation 5

Que les règles du Programme de perfectionnement provincial soient modifiées afin de faciliter la tenue d'activités de perfectionnement conjointes avec d'autres catégories de personnel des cégeps ou d'autres organismes, tels que les CLSC, les Commission scolaires, etc.

ROLE DE LA DIRECTION DES AFFAIRES ÉDUCATIVES

Recommandation 6

Que la Direction des affaires éducatives tienne un rôle actif et dynamique dans la promotion et le développement du perfectionnement du personnel professionnel des cégeps. Elle pourrait, en plus d'établir les priorités en matière de perfectionnement, d'élaborer des plans et des programmes de perfectionnement, d'évaluer les organismes dispensateurs de perfectionnement, etc., jouer un rôle "d'animatrice" auprès du personnel professionnel des cégeps;

Recommandation 7

Que ce rôle d'animation soit dévolu à une ou à un professionnel de la Direction des affaires éducatives. Cette personne-ressource aurait pour tâches, notamment, de favoriser des prises de contact entre les membres du personnel professionnel des collèges; de recueillir les données sur les programmes de formation utiles au personnel professionnel et sur les personnes-ressources et d'en informer les représentantes et les représentants au comité local; de collaborer avec eux afin de favoriser la mise sur pied de projets en participant, à titre d'exemples, à la réalisation d'études de besoins, à l'élaboration de projets de perfectionnement, etc.

RECOMMANDATIONS SUR DES POINTS PRÉCIS

REGLES DE FINANCEMENT

Concernant les personnes-ressources

Recommandation 8

Que le montant maximal autorisé pour la rémunération des personnes-ressources soit porté de 450$ à 600$ par jour.

Recommandation 9

Que les frais de séjour autorisés (logement et repas) soient majorés. Ainsi, le montant autorisé pour les frais de séjour quotidiens seraient porté de 93$ à 120$ lorsque l'activité de perfectionnement a lieu sur le territoire de la ville de Hull ou sur les territoires des communautés urbaines de Québec et de Montréal incluant les villes de Laval et de Longueuil; ailleurs au Québec, ce montant passerait de 79$ à 105$.

Recommandation 10

Que soit étudiée la possibilité de rémunérer un membre du personnel professionnel lorsque celui-ci agit à titre de personne-ressource lors d'un colloque ou d'un congrès.

Procédure de remboursement aux collèges des frais autorisés

Recommandation 11

Que la procédure de remboursement aux cégeps des frais autorisés soit simplifiée afin de permettre le remboursement des frais encourus et la rémunération des personnes-ressources sans délai à la fin de l'activité de perfectionnement.

Recommandation 12

Que la certification de crédits soit émise en même temps que l'avis officiel d'acceptation du projet.

LA NORME DU PERFECTIONNEMENT COLLECTIF

Recommandation 13

Que la norme unique, qui est présentement de quinze personnes pour un perfectionnement collectif, soit remplacée par une norme variable tenant compte notamment du nombre de cégeps concernés, du nombre de corps d'emploi concernés, de la situation géographique du ou des cégeps, norme qui serait alors mieux adaptée à une réalité marquée par la diversité des situations vécues dans les collèges.

RENSEIGNEMENTS A DIFFUSER DANS LE RÉSEAU

Recommandation 14

Que la Direction des affaires éducatives dresse et tienne à jours, publie et envoie à des intervalles réguliers dans les collèges les renseignements suivants:

1) la liste des personnes-ressources accompagnée d'une description de la formation qu'elles sont en mesure de dispenser;

2) la liste des projets de perfectionnement qui ont été subventionnés dans le cadre du Programme provincial;

3) la liste des responsables des projets subventionnés.

DES ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT OUVERTES

Recommandation 15

Que dans le but d'accroître la participation à des activités de perfectionnement collectif, la Direction des affaires éducatives envoie dans les cégeps la liste des projets de perfectionnement acceptés et qui seront réalisés lors du trimestre en cours ou lors du trimestre suivant. Les personnes intéressées par ces activités pourraient alors s'y inscrire dans les délais préalablement fixés par les personnes compétentes.

1511-0117
89-0182

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Enseignement supérieur
et de la Science
Direction générale
de l'enseignement collégial